

# 壮瞥町職員の子育てに関する行動計画

～壮瞥町特定事業主行動計画～  
(令和2年度～令和6年度)

壮 瞥 町

## I はじめに

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的とし、国・地方公共団体・企業等が一体となって総合的な取組を進めるため「次世代育成支援対策推進法」が、平成15年7月に成立・公布されました。

これにより、事業主に仕事と子育ての両立支援のための計画の策定が義務付けられたことに伴い、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進するため、平成17年4月に「壮瞥町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように推進してきました。

次世代育成支援対策推進法は、平成26年度末までの時限法として制定されましたが、引き続き子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要であることから、平成26年の法改正により期限が平成36年度末まで延長されました。

国の行動計画策定指針においては5年を一期とし、おおむね3年ごとに見直すことが望ましいとされております。

基本的には前計画を引き継いだものでありますが、より一層、職員の仕事と子育ての両立支援を進めていくため、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とする「後期計画」を策定するものです。

令和2年3月

壮 瞥 町 長  
壮 瞥 町 議 会 議 長  
壮 瞥 町 教 育 委 員 会  
壮 瞥 町 農 業 委 員 会  
壮 瞥 町 代 表 監 査 委 員  
壮 瞥 町 選 挙 管 理 委 員 会

## II 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

## III 計画の推進体制

この計画は、壮瞥町の常勤職員全員を対象としております。

本計画の実施状況については、各年度ごとにとりまとめを行い、職員のニーズを踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

そのため、職員との会議等で意見をいただき、課長会議を経て、計画実施に努めます。

## III 具体的な取組内容

本計画では、仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と生活の調和した職場環境づくりを目指し、これまでの取り組みを更に推進していきます。

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

- ① 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子育ての喜びを実感するとともに、配偶者の出産を支援するため、休暇制度について周知徹底を図り、父親となる職員の休暇取得を促進します。

#### (3) 育児休暇等を取得しやすい環境の整備等

##### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を該当者に通知・配付し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において取得が可能となる環境整備を行います。
- ② 会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 円滑に職場復帰できるよう、育児休業を取得している職員に対して、通達文書等の送付、職場内の情報提供を行います。
- ② 育児休業から職場復帰した職員は、業務に慣れるまでに時間がかかるうえ、子どもの急な対応もしなければならないことから、仕事と子育ての両立のためのサポートを職場全体で行います。

エ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用に取り組みます。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 定時退庁日を設定し、職員の健康管理への配慮や人件費の抑制を図るとともに、子どもとの関わりの時間を確保するよう努めます。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 既存業務の内容、処理体制等の見直しを随時行い、事務量全体の圧縮に努めます。
- ② 各職員に効率的な事務遂行を意識付けます。
- ③ 会議・打合せの通知については、電子メール等を活用します。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の多い部署の管理職からヒアリングを行い、勤務状況の適確な把握をし、職員の健康管理に配慮した注意喚起を行います。
- ② 課ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、各課長等に報告し、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

(5) 休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得の推進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 子どもの予防接種実施日や学校の行事等における年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 各課において、事務の効率化を図るとともに、事務処理において相互応援ができる体制を整備し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

## 2 その他次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを促進します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもの接し方や子育てのあり方及び子どもの体験活動等を支援します。
- ② 子ども・子育てに関する地域の活動等への職員の積極的な参加を推進します。
- ③ 職員に対し、公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意を喚起します。
- ④ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

職場のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

## IV むすびに

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにした法律です。

子育てはとかく夫婦や家庭の問題ととられがちですが、その様々な制約要因を除外していくことは職場や地域社会の役割でもあります。

限られた人材で最大限、多様化・高度化する住民ニーズに応えなければなりません。この計画を組織全体で共有し、職員が、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、職場において活躍していくための取組を推進します。

